

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI AZIENDE PICCOLE E MEDIE IMPRESE (PMI), DELLE SOCIETA' COOPERATIVE E DELLE AZIENDE ARTIGIANE DEL SETTORE CERAMICA**

**Parti contraenti:** Federterziario- UGL – Confimea

**Stipula:** 18.6.2014

**Decorrenza e durata normativa ed economica:** 1.7.2014/31.6.2017

\*\*\*\*\*

## **ART. 2**

**Sfera di applicazione:** personale impiegato nel settore chimica e affini della piccola e media impres, dalle scoetà cooperative e delle aziende artigiane, ai sensi della L. 443/85, delle cooperative e dei loro consorzi con particolare riferimento ai settori: a) chimica primaria; b) chimica per l'industria e l'agricoltura; c) chimica farmaceutica.

**ART. 4** Le norme del presente contratto vanno considerate come correlate ed inscindibili tra loro e non cumulabili con altri trattamenti previsti da precedenti CCNL, ed il presente contratto costituisce l'unico in vigore tra le parti contraenti, fatte salve le condizioni norme economiche di miglior favore.

**ARTT. 5 – 6 – 7** Le parti concordano di disciplinare la contrattazione collettiva con a) contrattazione di primo livello (contratto nazionale di settore); b) contrattazione di II livello (contratto integrativo regionale, provinciale, aziendale). La contrattazione di II livello riguarda materie e istituti stabiliti da presente CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

**ART. 82** Le parti concordano di utilizzare per il settore di cui al presente CCNL il fondo interprofessionali istituito dalle parti sociali sottoscriventi denominato “**Fonditalia**”.

## **ART. 83**

**Ente Bilaterale Settore Chimico in sigla FormaSicuro Chimica:** le parti si impegnano ad istituire l'Ente Bilaterale Settore Chimica, in sigla **FormaSicuro Chimica** formulandone lo statuto e facendosi carico degli adempimenti necessari al suo riconoscimento, nonché stabilendo le quote associative di competenza dei lavoratori e delle imprese aderenti. Il sistema nazionale FormaSicuro è strutturato in organismi territoriali, provinciali e regionali e nell'organismo nazionale di gestione, coordinamento, sorveglianza e indirizzo. Gli Enti FormaSicuro sono organismi paritetici di emanazione contrattuale. È demandato all'Ente bilaterale lo studio di un progetto di ammortizzatori sociali capaci di rappresentare un valido sostegno al reddito dei lavoratori ed ai programmi delle aziende in momenti di crisi e ristrutturazione aziendale. A FormaSicuro nazionale è altresì demandato il compito di attuare, promuovere le iniziative di formazione professionale, realizzare il controllo quantitativo sulle attività e qualitativo sui contenuti formativi e il monitoraggio a livello nazionale dell'attività svolta dagli Enti territoriali, nonché di supportare gli stessi nella risoluzione di problemi di natura tecnica e amministrativa e legislativa per quanto concerne le materie di formazione.

**ARTT: 85 e 86** al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto dal CCNL è attivata una trattenuta pari allo 0,15% della retribuzione a carico dei datori di lavoro per la CFC e una trattenuta dello 0,15% a carico dei lavoratori dipendenti per la UGL Chimici.

**ART. 21 Classificazione del personale e minimi tabellari** vedasi tabella A) allegata

**ART. 30 Elementi della retribuzione** La retribuzione è composta da:

- nuovo minimo tabellare (ex minimo tabellare, ex indennità di contingenza, EDR, festività di domenica e Pasqua);
- scatti di anzianità;
- aumenti di merito.

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione:

- compensi per lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo e a turni;
- indennità previste per specifiche circostanze,
- elemento aggiuntivo;
- premio di produzione o indennità sostitutive;
- provvigioni;
- 13/ma;
- premi e gratifiche con carattere continuativo.

**ART: 31 Scatti di anzianità** Il lavoratore ha diritto per ogni biennio di effettivo servizio e per un massimo di 5 bienni ad aumenti di anzianità così determinati:

**A** € 10,33; **B** € 11,88; **C** € 12,91; **D** € 13,94; **E** € 15,49; **F** € 18,08; **G** € 20,66; **H** € 23,24

**ART. 32 Premio per obiettivi** Il premio per obiettivi sarà variabile e direttamente correlato agli incrementi di redditività, produttività, competitività, qualità e andamento economico. Per la negoziazione del premio è prevista una negoziazione aziendale tra direzione ed RSU (o RSA) e, in caso di mancato accordo, una procedura dapprima provinciale e poi nazionale.

**ART. 33 Lavoro a cottimo** E' ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale. Le tariffe a cottimo devono essere fissate in modo da garantire al lavoratore un utile di cottimo non inferiore al 5% dei minimi della paga base, detratta la contingenza. Nel caso in cui il lavoratore non consegua il minimo per ragioni a lui non imputabili, la retribuzione verrà integrata fino al raggiungimento del minimo. L'azienda comunicherà ai sindacati i criteri generali dei sistemi di cottimo esistenti. I lavoratori a cottimo dovranno essere messi a conoscenza per iscritto del lavoro da eseguire e della corrispondente tariffa, nonché di ogni elemento necessario per il computo dell'utile del cottimo stesso. Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato, con la corresponsione, allo scadere dei singoli periodi di paga, accenti del 905 del presumibile guadagno. Se i lavoratori sono vincolati al ritmo di altri dipendenti a cottimo, ad essi sarà corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.

**ART. 34 Retribuzione oraria e giornaliera.** La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 175. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 25. La retribuzione deve essere corrisposta nei termini e modi previsti dalle singole aziende. In caso di ritardo nei pagamenti superiore a 10 gg. il lavoratore avrà diritto al pagamento degli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale, nonché la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del TFR e dell'indennità di mancato preavviso (**ART. 35**)

## ART. 59 Indennità speciali

<b>Indennità</b>	<b>Indennità per disagiata sede</b> se la località in cui si presta attività non ha possibilità di alloggio o adeguati mezzi di trasporto che la colleghino a centri abitati distanti più di 5 km, il datore di lavoro che non provvede in modo idoneo al trasporto del personale deve corrispondere un adeguato indennizzo da stabilire tra le parti.
	<b>Indennità di cassa</b> Al personale che maneggia denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad un'indennità di cassa così determinata: <b>B € 65,07; C € 71,75; D € 79,02; E € 83,15; F 95,03; G € 104,84; 108,46.</b>

## ART. 24

<b>Orario di lavoro</b>	<b>Lavoratori giornalieri: turnisti 2 x 5 e 2 x 6:</b> la durata media settimanale è fissata in 37 ore e 30 minuti, che potrà essere raggiunto anche come media sui cicli plurisettemanali, con assorbimento totale della riduzione di orario prevista dai precedenti CC.CC.NN.LL. <b>Turnisti 3 x 5 e 3 x 6</b> (lavoratori che si avvicendano al lavoro con schema costante e periodico mattina, pomeriggio e notte) 37 ore e 30 minuti settimanali con riduzione su base annua di 16 ore. <b>Turnisti 3 x 7 e 2 x 7:</b> 40 ore settimanali raggiungibili come media sui cicli plurisettemanali. <b>Turnisti 6 x 6</b> ove l'azienda utilizzi gli impianti in via continuativa su 6 gg. vi sarà una riduzione dell'orario di lavoro non inferiore a 36 ore settimanali.
L'azienda potrà ricorrere alla flessibilità settimanale dell'orario normale di lavoro adottando orari sino a 48 ore settimanali e provvedendo a correlativi periodi di minore prestazione. L'azienda potrà ricorrere al lavoro eccedente o straordinario per esigenze non programmabili, indifferibili e di durata temporanea, ove non sia possibile un dimensionamento dell'organico. L'orario giornaliero deve essere affisso in azienda secondo le norme di legge in apposita tabella.	

<b>Altri elementi contrattuali</b>	
<b>Assunzione</b>	Si rinvia agli artt. 10,11 e 12 del CCNL
<b>Periodo di prova Art. 13</b>	<b>130 gg.</b> per le Aree V par. H, V, par. G., V par. F <b>90 gg.</b> per le Aree IV par. E, III par. D <b>60 gg.</b> per le Aree II par. C <b>30 gg.</b> per le Aree I par. B, I par. A Durante detto periodo il rapporto può essere risolto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso. Se la prova si interrompe per malattia o infortunio il lavoratore potrà completare il periodo di prova se in grado di riprendere servizio entro 15 gg. in caso di malattia e 40 i caso di infortunio dalla data di sospensione, altrimenti il rapporto si intenderà risolto. Terminato il periodo di prova, senza che vi sia disdetta, il lavoratore si intenderà confermato in servizio dalla data dell'assunzione. Le parti, al momento dell'assunzione possono concordare una riduzione del periodo di prova (da 130 a 90 gg., da 90 a 45 gg.) per gli amministrativi ed i tecnici con pregressa esperienza presso aziende che esercitano la stessa attività.
<b>Apprendistato Art. 14</b>	È consentito per lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni per l'acquisizione di una qualificazione professionale o quale strumento di inserimento lavorativo e di ulteriore preparazione professionale. Per la disciplina generale si rinvia alla normativa vigente. Il periodo di prova è pari a quello dei lavoratori del livello cui è destinato l'apprendista ma non può essere superiore a 60 gg. di effettiva prestazione.
<b>Part-time Art. 15</b>	È consentito stipulare contratti part-time, a titolo indicativo, in misura non superiore al 25% del numero dei dipendenti a tempo pieno. La percentuale potrà essere modificata in sede di contrattazione aziendale. Deve essere

		<p>stipulato per iscritto e devono essere precisate il periodo di prova, la durata della prestazione ridotta e la distribuzione le funzioni assegnate, la distribuzione dell'orario, la qualifica assegnata e il corrispondente trattamento economico. Il personale part-time di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario entro 50 ore annue. In caso di part-time orizzontale è ammessa la prestazione aggiuntiva pari a 2 ore giornaliere e con un limite annuo di 120 ore. Le ore supplementari saranno retribuite con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria. Il rifiuto delle prestazioni straordinarie non integrano gli estremi di giustificato motivo di licenziamento. Il datore di lavoro può mutare la collocazione temporale della prestazione con consenso del lavoratore e con atto scritto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può prevedere la priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per pari qualifiche. Nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale e viceversa non vi è obbligo di periodo di prova. Le parti concordano di verificare entro 24 mesi dalla stipula del CCNL lo stato delle clausole di attuazione del presente articolo.</p>
<b>Contratti di inserimento Art. 16</b>	<b>di</b>	<p>Il contratto di inserimento definirà le modalità esecutive di piani individuali di inserimento e di strutturazioni volte ad adeguare le competenze professionali dei lavoratori al contesto delle strutture in cui operano. Si applica il D.Lgs. 276/03 che prevede 24 mesi di contrattistica di inserimento per ciascun dipendente che ne ha i requisiti. Se il dipendente ha già svolto attività per più di 12 mesi nello stesso settore e con le medesime mansioni detto periodo va scomputato dai 24 mesi. Il progetto deve prevedere 16 ore di formazione (su prevenzione, sicurezza, antinfortunistica, primo soccorso ecc..) accompagnate da fasi di addestramento.</p>
<b>Rapporti di lavoro a tempo determinato Art. 17</b>		<p>E' consentito per le ragioni di cui all'art. 1 d.lgs. 368/2001. L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto di cui copia deve essere consegnata al lavoratore entro 5 gg dall'inizio della prestazione. È ammessa una sola proroga, con consenso del dipendente, se la durata è inferiore a 3 anni e ove si riferisca alla stessa attività lavorativa del contratto iniziale. <u>Non è ammesso</u> per sostituire lavoratori in sciopero; presso datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti abbiano proceduto a licenziamenti collettivi ex artt. 4 e 24 L. 223/91, o licenziamenti individuali e plurimi per riduzione del personale, per le stesse mansioni cui si riferisce il ctd (escluse le ipotesi ex art. 3, lett. b, d.lgs 368/01); presso strutture con lavoratori con orario ridotto per l'applicazione di contratti di solidarietà difensivi; per i datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del d.lgs. 81/2008. Il termine può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo se la durata iniziale del contratto è inferiore a 3 anni. Si rimanda all'articolo del contratto per la lettura della ipotesi di contratto a termine individuate a titolo esemplificativo.</p>
<b>Somministrazione di lavoro Art. 18 e 19</b>	<b>di</b>	<p>Può essere concluso solo con agenzie di lavoro autorizzate per ragioni organizzative, tecniche, produttive e sostitutive. Il ricorso a tali contratti è motivato dalla necessità di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di produzione e distribuzione. Può essere utilizzato per tutte le categorie nella misura massima del 20% del personale con contratto di lavoro subordinato. I contratti di somministrazione e a tempo determinato non potranno superare complessivamente il <b>40%</b> del numero di dipendenti a tempo indeterminato.</p>
<b>Telelavoro Art. 20</b>		<p>Tali rapporti sono disciplinati dai principi di volontarietà delle parti; possibilità di reversibilità del rapporto; pari opportunità; esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici, ivi compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione; applicazione del CCNL. Le modalità di espletamento, concordate tra le parti, devono risultare da atto scritto che è condizione necessaria per la trasformazione e/o instaurazione del rapporto. Il datore di lavoro provvede, a proprie spese all'installazione, gestione e manutenzione</p>

	<p>delle attrezzature (di cui resta proprietario) necessarie per adibire una postazione idonea alle esigenze lavorative. L'azienda si impegna a riparare rapidamente eventuali guasti, ma ove non sia possibile può richiamare in sede il dipendente sino a riparazione avvenuta. L'attività avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero del lavoratore e sarà distribuita a discrezione dello stesso nell'arco della giornata. Potrà anche essere concordato un periodo di reperibilità non superiore a 2 ore giornaliere per chi opera a tempo pieno e 1 ora per il personale part-time. Le prestazioni straordinarie, notturne o festive possono effettuarsi su richiesta del datore di lavoro di norma presso la sede aziendale o in trasferta. Sarà garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e durante l'orario di lavoro. In caso di riunioni programmate il lavoratore deve rendersi disponibile per il tempo necessario alla riunione. I telelavoratori hanno diritto di accesso all'attività sindacale tramite bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Il datore di lavoro deve illustrare le modalità di funzionamento e le variazioni dei software di valutazione del lavoro svolto per garantirne la trasparenza e può effettuare visite di controllo concordate con il lavoratore. Le modalità di raccolta dati per la valutazione vanno presentati alle RSU, o RSA o alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto. Il lavoratore deve essere informato sui rischi legati al lavoro e sulle necessarie precauzioni. L'allestimento della postazione prevede un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile aziendale della sicurezza. Il datore di lavoro non risponde dei danni derivanti dall'uso non corretto dell'apparato. Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e informazioni in suo possesso. La retribuzione sarà ridotta del 30% rispetto alla paga base nazionale.</p>
<p><b>Cumulo di mansioni</b> <b>Art. 22</b></p>	<p>Ai lavoratori che espletano più mansioni di diversa categoria e qualifica spetta il trattamento economico di cui alla mansione superiore ove prevalente nel tempo.</p>
<p><b>Passaggio di mansioni</b> <b>Art. 23</b></p>	<p>Il lavoratore ha diritto all'esercizio di mansioni proprie della categoria di appartenenza o a mansioni equivalenti, ma, per ragioni di servizio, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse se non comportano un mutamento della posizione economica né alcun mutamento sostanziale della sua posizione professionale e del suo inquadramento. Il lavoratore ha diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, se non dovuta alla necessità di sostituire personale con diritto alla conservazione del posto, dopo 3 mesi consecutivi.</p>
<p><b>Lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo e a turni: maggiorazioni</b> <b>Art. 25</b></p>	<p>Si rinvia alle disposizioni di cui all'art. 25 ed alle tabelle ivi riportate</p>
<p><b>Computo della maggiorazione per lavoro a turni agli effetti degli istituti contrattuali</b> <b>Art. 26</b></p>	<p>Per i lavoratori che operano in turni avvicendati, le maggiorazioni saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, ferie, trattamento di malattia, infortunio, maternità, sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni effettuati. <b>Norma per i turnisti:</b> il lavoratore di 55 anni di età che venga adibito definitivamente a lavori a giornata manterrà "ad personam" tanti centottesimesimi dell'indennità di turno media percepita nell'ultimo anno quanti sono gli anni di lavoro continuativi prestati in turno nell'azienda. Lo stesso vale per i turnisti con 32 anni di contribuzione in regime obbligatorio, però con una riduzione dell'indennità pari al 30%. La presente indennità non è cumulabile con l'indennità di turno in caso di rientro nella turnazione.</p>

<b>Riposo settimanale e giorni festivi</b> <b>Art. 27</b>	<p>Il dovuto riposo settimanale deve coincidere per lo più con la domenica, salvo i casi previsti dalla legge. In caso contrario al lavoratore spetterà un giorno di riposo compensativo. Si rimanda al CCNL per l'elenco delle festività. Il lavoro nei giorni indicati all'art. 27 è consentito solo ai sensi delle norme di legge e con le maggiorazioni di cui al precedente art. 25.</p>
<b>Ferie</b> <b>Art. 29</b>	<p>Tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie con decorrenza degli elementi retributivi mensili nei seguenti termini: lavoratori con anzianità sino a 10 anni <b>4 settimane</b>; da 10 a 18 anni di anzianità <b>4 settimane + 3 gg.</b> (per i lavoratori del gruppo 4 art. 21) <b>5 settimane</b> (lavoratori gruppi 1,2,3 art. 21); oltre 18 anni di anzianità <b>5 settimane</b> (lavoratori gruppo 4 art. 21), <b>5 settimane + 2 gg.</b> (lavoratori gruppi 1,2,3 art. 21 assunti entro 31.7.1990) <b>5 settimane</b> lavoratori gruppi 1,2,3 art. 21 assunti dall'1.8.1990. in caso di ferie frazionate 5 gg. lavorativi fruiti equivalgono ad 1 settimana. Il riposo annuale ha carattere continuativo, solo le festività previste dalla lett. B) e C) dell'art. 27 che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie mentre è consentito un prolungamento delle ferie. Il lavoratore deve chiederne il godimento nell'anno di maturazione e non può rinunciarvi. L'indennità sostitutiva è ammessa solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Il lavoratore richiamato dalle ferie ha diritto ad un'indennità di trasferta per il rientro in sede e per il ritorno alla località di vacanza.</p>
<b>Tredicesima mensilità</b> <b>Art. 36</b>	<p>Di norma entro la vigilia di Natale sarà corrisposta una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione globale di fatto. In caso di inizio o cessazione dell'attività nel corso dell'anno si avrà diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio.</p>
<b>Trasferta</b> <b>Art. 41</b>	<p>Al lavoratore in missione sono dovuti il rimborso delle spese di viaggio, di vitto e alloggio e di tutte le spese vive, nonché di un'indennità di rimborso per le spese non documentabili pari al 50% della retribuzione giornaliera se la missione dura oltre 12 ore e sino a 24, in caso si superino le 24 ore, l'indennità si otterrà moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero di giorni di missione. Dopo il primo mese l'indennità è ridotta al 35% e dopo il secondo mese al 20%. Detta indennità non fa parte della retribuzione a nessun effetto del CCNL e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali già in atto. Si rimanda all'art. 41 per le indennità giornaliere previste per le missioni senza pernottare fuori sede. Al lavoratore spetta altresì un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda.</p>
<b>Trasferimento</b> <b>Art. 42</b>	<p>Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto e con un congruo preavviso. A seguito del trasferimento, ove comporti un cambio di residenza, il lavoratore perde le competenze legate al luogo di partenza ove non ricorrano in quello in cui è trasferito, avendo però diritto a quelle in atto nel luogo di destinazione. Il lavoratore licenziato per rifiuto del trasferimento ha diritto al preavviso. Al lavoratore vanno corrisposte le spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e la sua famiglia nonché le spese di trasporto degli effetti personali, previ accordi con l'azienda. Il lavoratore ha inoltre diritto ad un'indennità una tantum di trasferimento commisurata alla metà della normale retribuzione mensile, se si trasferisce da solo, pari ad un'intera mensilità ove si trasferisca con la famiglia. Al lavoratore trasferito su sua richiesta spettano solo le spese di viaggio e trasporto.</p>
<b>Passaggi di qualifica</b> <b>Art. 43</b>	<p>In caso di passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale la precedente anzianità di servizio è utile al 50% per le ferie, al 100% per malattia ed infortunio.  Nel caso di passaggio da qualifica operaia a impiegatizia l'anzianità precedente al passaggio è utile al 50% per ferie e preavviso, al 100% per la malattia e l'infortunio. In caso di passaggio da qualifica speciale a qualifica impiegatizia l'anzianità verrà considerata utile al 100% per ferie, malattia, infortunio e</p>

	preavviso e lo stesso vale per il passaggio alla qualifica di quadro.
<b>Lavoratori addetti a mansioni discontinue Art. 44</b>	Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o di attesa o custodia, la durata media dell'orario di lavoro non può superare le 48 ore settimanali, anche suddivise in cicli plurisettemanali con riposi compensativi. Qualora l'orario superi le 48 ore ma non le 60, le quote orarie saranno maggiorate del 10%. Saranno retribuite con le percentuali per lavoro straordinario di cui all'art. 25 le ore prestate oltre le 10 giornaliere o le 60 settimanali. Ai guardiani notturni si riconosce una maggiorazione del 10% sulla paga oraria di fatto.
<b>Permessi Art. 48</b>	Se ricorrono giustificati motivi e, compatibilmente con le esigenze aziendali, saranno concessi su richiesta del lavoratore brevi permessi non retribuiti. Costituisce giustificato motivo la richiesta di lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap, se documentata e inoltrata in anticipo. Saranno concessi permessi ai lavoratori con familiari affetti da handicap, ovvero in condizioni di tossicodipendenza, o a lavoratori provenienti da paesi in via di sviluppo per documentate esigenze di assistenza o per rientrare nel paese di origine per gravi motivi familiari. I permessi verranno concessi se non sia possibile fruire di ferie, riposi o riduzioni d'orario, nella misura del 5% dei dipendenti per un massimo individuale di 10 gg. l'anno. La retribuzione non potrà superare il 30% per un massimo di 3 gg. di retribuzione all'anno. Detto trattamento si cumula con quanto previsto dall'art. 33 L. 104/92.
<b>Aspettativa Art. 49</b>	Oltre quanto previsto in materia di congedi parentali, l'azienda può concedere al lavoratore con un'anzianità di servizio superiore ai 3 anni, che ne faccia richiesta per comprovate esigenze familiari, un periodo di aspettativa, senza diritto alla retribuzione o alla maturazione dell'anzianità. Per i lavoratori tossicodipendenti, o che necessitano di assistere un familiare a carico tossicodipendente, si prescinde dai 3 anni di anzianità.
<b>Assenze Art. 50</b>	Le assenze vanno comunicate entro l'orario di lavoro (possibilmente entro la prima ora) e giustificate entro il giorno successivo l'assenza, salvo caso di giustificato impedimento. In mancanza l'assenza si riterrà ingiustificata. L'assenza, anche se giustificata non fa decorrere la retribuzione.
<b>Congedo matrimoniale Art. 51</b>	Il lavoratore non in prova ha diritto, in caso di matrimonio, ad un periodo di congedo pari a 15 gg. consecutivi, con decorrenza della retribuzione. Il trattamento per i lavoratori dei gruppi 3 e 4 dell'art. 21 verrà corrisposto dall'azienda con deduzione delle quote versate dall'INPS.
<b>Servizio militare Art. 52</b>	I rimanda alle disposizioni di legge. Durante il periodi di leva, ferma o richiamo il rapporto resta sospeso e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.
<b>Malattia e infortunio Artt. 53 e 54</b>	In caso di assenza per malattia e infortunio non professionale il lavoratore deve informare, prima dell'inizio del turno di lavoro, il datore di lavoro e trasmettere l'attestazione della malattia entro 3 gg. dall'inizio dell'assenza. L'infortunio sul lavoro va denunciato immediatamente al proprio diretto superiore affinché possano essere prestate le prime cure ed effettuate le denunce previste dalla legge. L'eventuale prosecuzione dell'inidoneità al servizio deve essere attestata entro l'orario di lavoro del giorno previsto per il rientro. In caso di ritardo o in mancanza delle previste comunicazioni l'assenza si considera ingiustificata. Il lavoratore assente per malattia decade dal diritto all'indennità di malattia in caso di assenza alla visita di controllo domiciliare nelle fasce orarie di reperibilità. Nel caso in cui il lavoratore abbia necessità di assentarsi dal domicilio per ragioni connesse allo stato di malattia deve preventivamente avvertire l'azienda. L'azienda garantisce al lavoratore assente per malattia o infortunio la conservazione del posto per <b>215</b> giorni lavorativi fino a 6 anni di anzianità; <b>260</b> giorni oltre i 6 anni di anzianità. Ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro per superamento del periodo di comporta, al lavoratore spettano le normali indennità di cui al licenziamento. Durante il periodo di malattia o infortunio al lavoratore spetta l'intera retribuzione per i primi 65 gg, i 2/3 per i successivi 65 e la metà per gli ulteriori 85 per i lavoratori con anzianità sino ai 6 anni; per quelli con anzianità superiore ai 6 anni la retribuzione è intera per i

	primi 85 gg., 2/3 per i successivi 65 e metà per gli ulteriori 110.
<b>Gravidanza e puerperio</b> <b>Art. 55</b>	Valgono le vigenti disposizioni di legge. L'azienda erogherà a tutte le lavoratrici interessate, ovvero ai lavoratori che usufruiscano dei congedi ai sensi dell'art. 28 D.Lgs. 151/01, un'integrazione salariale, in aggiunta al trattamento di legge fino a raggiungere il 100% della retribuzione nei primi 5 mesi di assenza. Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo. Le assenze dal lavoro per maternità o puerperio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite di 10 mesi ed entro l'anno di età del bambino.
<b>Tutela della salute e ambiente di lavoro</b> <b>Art. 57</b>	La tutela della salute e l'ambiente di lavoro, nonché la formazione, sarà demandato all'Ente Bilaterale. A livello di singola azienda verrà istituita a figura di rappresentante per la sicurezza, cui viene riconosciuto un monte ore annuo retribuito che non dovrà superare le 12 ore annue.
<b>Normativa particolare per i quadri</b> <b>Art. 58</b>	Ai quadri si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimento civile o pena per fatti connessi all'adempimento delle proprie funzioni, se non sussista negligenza o colpa grave. Si riconosce altresì, in caso di trasferimento della proprietà aziendale, un trattamento aggiuntivo al TFR pari ad 1/3 dell'indennità di preavviso nel caso in cui entro 90 gg. dal trasferimento il rapporto di lavoro venga risolto senza preavviso.
<b>Lavoratori esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi</b> <b>Art. 59</b>	In applicazione dell'art. 5 L. 190/85 il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro il rischio di responsabilità civile verso terzi derivante da colpa (esclusa la colpa grave e il dolo), tutti i dipendenti che, a causa delle mansioni svolte siano esposti a tale rischio.
<b>Diritto allo studio</b> <b>Art. 60</b>	I lavoratori iscritti e frequentanti scuole di istruzione primaria, secondaria e universitaria o di qualificazione professionale legalmente riconosciute hanno diritto a turni che agevolino la frequenza dei corsi e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. <u>Per gli studenti universitari</u> sarà concesso un permesso non retribuito per ogni esame sostenuto e 4 giorni in caso di esame di diploma universitario o di laurea, sino a un massimo di 20 gg. annui. <u>Per gli studenti di scuole medio superiori o professionali</u> saranno concessi tanti giorni di permesso quanti sono gli esami sino ad un massimo di 15 gg. l'anno. Per i lavoratori che studiano per conseguire il titolo di scuola media dell'obbligo o corsi di formazione potranno usufruire di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali, usufruibili anche in un solo anno. In ogni caso i lavoratori assenti per permessi di studio non potranno superare il 3% del totale della forza occupata nel turno dell'unità produttiva di appartenenza. Il lavoratore richiedente i permessi dovrà specificare il corso cui intende partecipare presentando domanda scritta nei modi concordati a livello aziendale, inoltre dovranno fornire certificato di iscrizione al corso e di effettiva frequenza.
<b>Preavviso</b> <b>Art. 68</b>	Il rapporto di lavoro tempo indeterminato di un lavoratore non in prova non può essere risolto da nessuna delle parti senza un periodo di preavviso che non può coincidere con le ferie, salvo diverso accordo tra le parti. In caso di mancato preavviso, la parte negligente dovrà corrispondere un'indennità pari alla retribuzione per il periodo di mancato preavviso. <b>Lavoratori gruppo 4</b> 6 gg. per anzianità inferiore ad 1 anno e 15 gg. per anzianità superiori. <b>Lavoratori gruppo 3</b> fino a 5 anni di servizio 1 mese (area III) 15 gg (area II), da 5 a 10 anni di anzianità 1 mese e ½ (area III), oltre i 10 anni 2 mesi (area III) 1 mese e ½ (area II) <b>Lavoratori gruppo 2</b> fino a 5 anni di anzianità 2 mesi (V area), 1 mese e ½ (IV area), 1 mese (III area), ½ mese (II area, I area, par B); oltre 5 anni e sino ai 10 di anzianità 3 mesi (V area), 2 mesi (IV area), 1 mese e ½ (III area), 1 mese (II area, I area, par. B), oltre i 10 anni di anzianità 4 mesi (V area), 3 mesi (IV area), 2 mesi (III area), 1 mese e ½ (II area, I area, par. B). Per gli apprendisti, in caso di cessazione antecedente la trasformazione a tempo indeterminato, il preavviso è di 1 mese. Per i contratti di formazione lavoro il



	termine è di 1 mese..
<b>TFR Art. 69</b>	La retribuzione annua da prendere come base per il calcolo del TFR è composta da: minimo contrattuale, scatti di anzianità, elemento aggiuntivo ad personam, altri elementi retributivi previsti dalle singole aziende, elementi corrisposti a titolo di 13/ma mensilità o altre mensilità aggiuntive previste aziendalmente, aumenti di merito. La quota annua ottenuta dividendo per 13,5 i suindicati elementi corrisposti nell'anno al lavoratore sarà computata sulla base di 30simi indicati nella tabella di cui all'art. 69 del CCNL cui si rimanda. Il lavoratore che abbia ottenuto un anticipo del TFR potrà richiedere un'ulteriore anticipazione solo dopo che siano trascorsi 3 anni dalla prima e per motivi differenti dalla precedente, la seconda anticipazione, inoltre, non sarà concessa in misura superiore al 705 del TFR accantonato. Le prime richieste, nell'ambito delle percentuali previste per legge, avranno la priorità. In aggiunta alle ipotesi di cui all'art. 2120 c.c., ma nell'ambito delle condizioni e limiti in esso previsti, i lavoratori potranno chiedere un anticipo del TFR durante un periodo di aspettativa facoltativa di importo tale da consentire l'integrazione dell'indennità INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione mensile netta di fatto che avrebbero percepito lavorando.
<b>Indennità in caso di decesso Art. 71</b>	In caso di decesso l'indennità sostitutiva del preavviso e il TFR saranno liquidati a titolo di "indennità in caso di morte" al coniuge, ai figli e, se vivevano a suo carico dei parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado ai sensi dell'art. 2122 c.c.
<b>Licenziamento e norme disciplinari</b>	Si rimanda agli artt. 61 e ss. del CCNL
<b>Diritti sindacali</b>	Si rimanda agli artt. 72 e ss. del CCNL
<b>Rinvio alle leggi</b>	Per quanto non previsto si rinvia alle disposizioni di legge

#### ALLEGATO A) - Inquadramento del personale nel sistema di classificazione

Sistema classificatorio.

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta dalle seguenti 6 categorie nell'ambito delle quali sono previste figure professionali con mansioni contrattualmente equivalenti, distribuite su diverse posizioni organizzative come da prospetto sotto riportato:

<b>categoria</b>	<b>posizioni organizzative</b>
A	
B	1-2
C	1-2-3
D	1-2-3
E	1-2
F	

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie viene effettuato sulla base delle declaratorie e dei profili.

La declaratoria determina, per ciascuna categoria, le caratteristiche e i requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa.

I profili, distribuiti nell'ambito delle diverse posizioni organizzative, descrivono il contenuto professionale delle mansioni in essi individuate.

Nessun lavoratore svolgente le mansioni rappresentate dal profilo potrà essere inquadrato in una categoria inferiore a quella cui il profilo si riferisce.

Per i profili non individuati o aventi contenuto professionale diverso rispetto a quelli rappresentati nel presente articolo, l'inquadramento viene effettuato sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti. Rientra nella attività contrattuale delle RSU la verifica degli inquadramenti adottati a fronte di tali fattispecie.

Al fine di studiare le modifiche organizzative e professionali introdotte nelle aziende dall'evoluzione della situazione tecnico-organizzativa (soprattutto in relazione all'introduzione di nuove tecnologie produttive) e proporre soluzioni per il corretto inquadramento delle nuove mansioni individuate, le Parti concordano l'istituzione di una Commissione tecnica che dovrà fornire entro la vigenza del presente contratto una utile base di discussione per il prossimo rinnovo contrattuale.

Sistema classificatorio

#### **SETTORE PIASTRELLE**

##### *Categoria A)*

Declaratoria.

Appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che con carattere continuativo e con l'apporto della propria elevata conoscenza tecnico-professionale e capacità organizzativa, contribuiscono alla definizione degli obiettivi e alla gestione delle risorse aziendali, attuando, in condizioni di ampia autonomia decisionale e discrezionalità le linee fondamentali dell'impresa nonché, con funzioni equivalenti di rilevante importanza, responsabilità, rappresentatività e altissima specializzazione anche nella ricerca.

Ai suddetti lavoratori ai sensi della legge 13.5.85 n. 190 è attribuita la qualifica di Quadro.

#### *Posizione organizzativa A)*

Normativa quadri:

- responsabile della produzione
- responsabile dell'amministrazione e controllo
- responsabile dei sistemi informativi
- responsabile delle risorse umane
- responsabile commerciale
- responsabile della ricerca e sviluppo
- responsabile della qualità
- responsabile della logistica

#### *Categoria B)*

Declaratoria.

Appartengono a questa categoria i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di significative unità organizzative o di servizi e reparti importanti, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, nonché i lavoratori con particolari mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità.

#### *Posizione organizzativa B 1)*

Normativa impiegati:

- responsabile di unità produttiva
- responsabile CED
- responsabile del controllo di gestione
- responsabile commerciale di area
- responsabile di laboratorio
- responsabile approvvigionamenti
- responsabile engineering

#### *Posizione organizzativa B2)*

Normativa impiegati:

- capo ufficio amministrativo con competenze specialistiche;
- capo reparto di produzione;
- capo reparto di manutenzione;
- tecnologo di processo e/o di ricerca;
- tecnico progettista per lo studio e la realizzazione di impianti;
- tecnico sicurezza impianti ed ecologia;
- analista programmatore;
- tecnico con compiti di coordinamento e di controllo nell'ambito dei settori produttivi e dei servizi.

#### *Categoria C)*

Declaratoria.

Appartengono a questa categoria i lavoratori con mansioni di concetto che comportano cioè iniziativa e autonomia nell'ambito del proprio lavoro, nonché i lavoratori che, con poteri di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione e mediante apporto di competenza tecnico-pratica, svolgono compiti di guida, controllo e coordinamento di un gruppo di lavoratori, ovvero coloro i quali esplicano mansioni di particolare rilievo e complessità.

#### *Posizione organizzativa C 1)*

Normativa impiegati:

- corrispondente commerciale con funzioni di promozione, gestione ordini e spedizioni;
- preposto ad uffici amministrativi con particolari responsabilità che svolgono compiti di coordinamento;

- addetto alla vendita con compiti di assistenza tecnico-commerciale.

Normativa qualifiche speciali:

- preposto alle prove tecnologiche complesse con interpretazione dei risultati al fine della messa a punto e sviluppo delle nuove produzioni;
- operatore responsabile della sicurezza di impianti ed ecologia;
- capo squadra (o capo turno) con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa e responsabilità per la condotta e i risultati delle lavorazioni e il buon funzionamento degli impianti.

*Posizione organizzativa C2)*

Normativa impiegati:

- corrispondente commerciale
- addetto ad ufficio amministrativo con autonomia operativa
- addetto CAD/disegnatore
- operatore/programmatore

Normativa qualifiche speciali:

- capo squadra di linee di produzione che, assicurandone il coordinamento, svolge le proprie mansioni in piena autonomia con responsabilità per il corretto utilizzo degli impianti, dei macchinari e della qualità dei prodotti;
- capo turno;
- pittore ideatore di disegni per le ceramiche d'arte; pittore miniatore di fiori, figure e paesaggi, per la cui esecuzione si richiedano attitudini e abilità tecniche particolari; maestro d'arte;
- tecnico con compiti di controllo e responsabilità sulla produzione o manutenzione che guida un gruppo di lavoratori o un reparto.

Normativa operai:

- meccanico che organizzando e guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa;
- elettricista che organizzando e guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti elettrici ed elettronici, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa;
- mecatronico che organizzando e guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti elettrici ed elettronici, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa;
- preposto alle prove tecnologiche complesse di laboratorio chimico con elaborazione autonoma quantitativa e qualitativa e/o alla preparazione, su schemi preordinati di provini e campioni delle materie prime e del prodotto con responsabilità dei relativi controlli qualitativi e quantitativi, mediante le opportune prove;
- preposto a prove di collaudo di tutto il processo produttivo tecnico e tecnologico con responsabilità di decisione.

*Posizione organizzativa C3)*

Normativa operai:

- operatore che esegue in autonomia tutti gli interventi meccanici e idraulici sulle presse e impianti ausiliari;
- addetto alla manutenzione meccanica, elettrica ed elettronica, con completa autonomia tecnica;
- addetto responsabile di una linea di produzione e/o di impianto di atomizzazione che partecipando al lavoro di squadra, di cui assicura il coordinamento, svolge le proprie mansioni in piena autonomia con responsabilità della qualità dei prodotti e del corretto utilizzo degli impianti e dei macchinari.

*Categoria D)*

Declaratoria.

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, pur con mansioni riconosciute d'ordine sia tecniche sia amministrative, siano in grado di programmare e gestire il proprio lavoro nell'espletamento di compiti di particolare fiducia e responsabilità; ovvero i lavoratori con qualifica speciale che con apporto di competenza tecnico-pratica guidano, controllano e coordinano un gruppo di lavoratori inquadrati nelle categorie inferiori o che svolgono particolari mansioni di fiducia o responsabilità; ovvero i lavoratori che in condizioni di autonomia esecutiva, eventualmente con compiti di coordinamento di persone, nell'ambito della propria mansione conducono impianti e/o macchinari particolarmente complessi ed eseguono operazioni richiedenti specifiche capacità e approfondita conoscenza tecnico-pratica acquisita con adeguata esperienza.

Appartengono inoltre a questa categoria i lavoratori che in posizione di autonomia esecutiva compiono operazioni complesse la cui esecuzione richiede rilevante capacità tecnico-pratica.

*Posizione organizzativa D1)*

Normativa impiegati:

- operatore CED;
- addetto all'ufficio amministrativo del personale con gestione movimenti e paghe;
- addetto ai servizi contabili, amministrativi e di reparto con autonomia esecutiva nell'ambito delle istruzioni ricevute;
- impiegato di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale, dei documenti di spedizione, intrattenendo rapporti funzionali con altri enti aziendali o con enti esterni.

**Normativa operai:**

- operatore agli impianti di macinazione terra e/o smalti con compiti di alimentazione, conduzione e manutenzione dell'impianto;
- meccanico presse;
- addetto conduzione e controllo linee di smaltatura, che effettua interventi di manutenzione e di ripristino funzionale delle macchine; svolge inoltre un coordinamento funzionale del personale addetto sotto la supervisione e secondo le indicazioni del responsabile;
- addetto alla conduzione e controllo di impianti di cottura rapida che, sulla base delle indicazioni del capo reparto, interpreta correttamente eventuali difettologie e i dati forniti dai sistemi di controllo dell'impianto, effettuando i dovuti interventi di regolazione dell'impianto e della curva di cottura; effettua interventi di ordinaria manutenzione (sostituzione di termocoppie, rulli, cuscinetti, cinghie e motorizzatori predisposti di spina; controllo e messa in fase delle uscite del caricamento dei cestoni e delle fotocellule; regolazione del Planar e delle altre macchine di controllo);
- conduttore di carrelli che, in condizioni di autonomia esecutiva, compie le operazioni necessarie per la spedizione del prodotto finito, dall'approntamento e preparazione degli ordini al carico del prodotto con relativo controllo;
- addetto alla manutenzione che, anche sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procede alla individuazione e registrazione dei guasti ed esegue interventi di aggiustaggio, riparazione, manutenzione e messa a punto di macchine e impianti in piena autonomia tecnica nel campo elettrico ed elettronico/oleodinamico e pneumatico, con rilevazione e registrazione dei dati su apposita modulistica e che all'occorrenza conduce macchine e impianti di produzione;
- operatore di laboratorio che esegue in autonomia esecutiva prove di routine e non, con capacità di uso di videoterminali;
- addetto che in condizione di autonomia conduce linee di levigatura e bisellatura per la lavorazione del grès fine porcellanato nei vari formati ed è in grado di effettuare in modo autonomo interventi di manutenzione meccanici ed elettrici per il buon funzionamento della linea;
- allestitore di stand-sale mostra all'interno e all'esterno della azienda che, in autonomia esecutiva, è in grado di compiere con particolare esperienza tutte le operazioni necessarie per i suddetti allestimenti.

*Posizione organizzativa D2)*

**Normativa impiegati:**

- addetto alle spedizioni ed emissione dei documenti di spedizione e di giacenza.

**Normativa operai:**

- addetto al controllo dei parametri di funzionamento di impianti di macinazione e atomizzatore, ai controlli sul materiale e al ripristino funzionale dell'impianto;
- palista addetto al carico materie prime e controllo impianti automatici di dosaggio;
- addetto smalti che esegue in autonomia le operazioni di pesatura dei componenti (materie prime e semilavorati) che costituiscono la carica del mulino;
- addetto conduzione e controllo linee di smaltatura, che effettua interventi di manutenzione e di ripristino funzionale delle macchine;
- addetto che compie operazioni di sorveglianza macchine carico e scarico forni e loro ripristino funzionale, effettuando cambi rulli e controllo parametri di funzionamento del forno; compie inoltre piccoli interventi di manutenzione ed esegue operazioni di regolazione bruciatori e piccoli interventi sulla curva di cottura;
- addetto alla conduzione e gestione di forni a tunnel o fusori con responsabilità sulla produzione, sulla qualità e sul funzionamento dell'impianto che è in grado di operare in autonomia ed esegue operazioni richiedenti capacità specifiche e approfondita conoscenza tecnico-pratica acquisita con adeguata esperienza;
- addetto al controllo e alla messa a punto della linea di scelta nelle sue funzioni; in base a criteri prestabiliti imposta il tono di scelta, inserisce i dati di gestione macchina, controlla il rispetto dei criteri della scelta stessa e coordina il personale di linea e compie in autonomia esecutiva operazioni di controllo scelta e spechiatura;
- elettricista /elettronico / meccanico con elevata capacità tecnico- pratica;
- (klinker) addetto alla conduzione degli essiccatoi con compiti di intervento e controllo necessari al buon funzionamento degli stessi, nonché alla gestione dei quadri per la movimentazione dei carrelli;
- (klinker) addetto alle pesi con compiti di preparazione degli impasti, di controllo del quadro pesi sulla esatta quantità impostata e controllo sulla giusta umidità della terra per una corretta trafilatura, nonché di interventi di piccola manutenzione.

*Posizione organizzativa D3)*

**Normativa impiegati:**

- addetto inserimento dati a terminale
- centralista/receptionist

Normativa operai:

- addetto alimentazione mulini e addetto atomizzatore;
- addetto carico e scarico mulini macinazione smalti;
- addetto conduzione e controllo presse che, sulla base di controlli effettuati, interviene sulla regolazione delle presse ed effettua interventi di piccola manutenzione;
- operatore che in autonomia esecutiva effettua il montaggio e lo smontaggio degli schermi serigrafici, controlla il peso e la densità delle paste, intervenendo per eventuali correzioni, e che all'occorrenza è in grado di preparare e controllare gli applicatori degli smalti;
- addetto che compie operazioni di sorveglianza macchine carico e scarico forni e loro ripristino funzionale, effettuando cambi rulli e controllo parametri di funzionamento del forno;
- addetto alle linee di scelta che opera in autonomia per la definizione di tonalità e difettologie in conformità a standard predeterminati, con compiti di gestione di tutti gli impianti delle linee e operando sulle diverse posizioni di lavoro; è inoltre in grado di effettuare operazioni di piccola manutenzione;
- carrellista per il carico e la movimentazione di materiale;
- pittore decoratore finito su pezzi di particolare complessità con o senza l'ausilio di schemi e disegni;
- attrezzista-aggiustatore e/o costruttore che in condizioni di autonomia esecutiva costruisce, assembla, mette a punto o ripara stampi complessi e/o macchinari o impianti anche sulla base di schemi e disegni costruttivi;
- (klinker) addetto a macchine automatiche con compiti di intervento, regolazione e controllo e interventi di piccola manutenzione. Riferimento: pallettizzatore - divigres - scelta e inscatolamento - carico e scarico forno - addetto alla pinza.

*Categoria E)*  
Declaratoria.

Appartengono a questa categoria i lavoratori cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedano: conoscenze specifiche che si possono apprendere anche attraverso il necessario tirocinio, nonché in possesso di capacità tecnico-pratiche per compiere correttamente i lavori e le operazioni affidate, in base a metodi e procedure predeterminate.

*Posizione organizzativa E1)*  
Normativa operai:

- addetto presse che esegue controlli strumentali sul materiale;
- addetto alle serigrafie con compiti di regolazione e messa a punto delle macchine;
- addetto alla scelta di piastrelle che, utilizzando la strumentazione delle macchine, effettua le operazioni di programmazione delle linee e di ripristino funzionale delle stesse;
- addetto al reparto campionatura in grado di svolgere in autonomia esecutiva e con perizia tutte le funzioni previste nel reparto.

*Posizione organizzativa E2)*  
Normativa operai:

- addetto all'alimentazione del retino serigrafico e al controllo del materiale;
- addetto alla scelta di piastrelle;
- addetto alla preparazione di campioni;
- addetto alle macchine dei jolly;
- pittore decoratore di pezzi non complessi e/o con l'ausilio di stampino.

*Categoria F)*  
Declaratoria.

Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedono il possesso di normale capacità pratica e normali cognizioni tecniche non legate al ciclo di produzione.

*Posizione organizzativa F)*  
Normativa operai:

- lavoratore in addestramento per categorie superiori
- addetto ad operazioni complementari nell'ambito del ciclo produttivo
- addetto alle pulizie
- addetto a mansioni di semplice attesa e custodia
- addetto a manovalanza generica

Sistema classificatorio

#### *SETTORE REFRATTARI*

##### *Categoria A)*

Declaratoria.

Appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che con carattere continuativo e con l'apporto della propria elevata conoscenza tecnico-professionale e capacità organizzativa, contribuiscono alla definizione degli obiettivi e alla gestione delle risorse aziendali, attuando, in condizioni di ampia autonomia decisionale e discrezionalità le linee fondamentali dell'impresa nonché, con funzioni equivalenti di rilevante importanza, responsabilità, rappresentatività e altissima specializzazione anche nella ricerca.

Ai suddetti lavoratori ai sensi della legge 13.5.85 n. 190 è attribuita la qualifica di Quadro.

##### *Posizione organizzativa A)*

Normativa quadri:

- responsabile produzione
- responsabile amministrazione e controllo di gestione
- responsabile sistemi informativi aziendali
- responsabile risorse umane
- responsabile marketing e vendite
- responsabile ricerca e sviluppo
- responsabile qualità

##### *Categoria B)*

Declaratoria.

Appartengono a questa categoria i lavoratori ai quali sono attribuite funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di significative unità organizzative o di servizi e reparti importanti, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione aziendale, nonché i lavoratori con particolari mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità.

##### *Posizione organizzativa B1)*

Normativa impiegati:

- supervisore della produzione con responsabilità di gestione del personale e dei risultati qualitativi e quantitativi delle lavorazioni di più reparti;
- supervisore della manutenzione degli impianti e macchinari che coordina e controlla le attività di manutenzione elettrica, meccanica ed elettronica;
- responsabile 'engineering';
- responsabile unità produttiva;
- responsabile CED;
- responsabile commerciale di area;
- responsabile servizio approvvigionamenti;
- amministrativo con particolare e autonoma competenza nei settori: controllo di gestione, contabilità generale-industriale, finanza, responsabile anche dell'impostazione, elaborazione e controllo dei budget aziendali.

##### *Posizione organizzativa B2)*

Normativa impiegati:

- tecnico per la sicurezza impianti ed ecologia;
- tecnico di processo e/o di ricerca e sviluppo;
- tecnico progettista di impianti;
- product manager;
- analista programmatore;
- venditore - corrispondente commerciale con compiti di promozione, gestione ordine e spedizioni;
- capo di più uffici o reparti con discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa;
- capo reparto manutenzione: meccanica, elettrica, elettronica

##### *Categoria C)*

Declaratoria.

Appartengono a questa categoria i lavoratori con mansioni di concetto che comportano cioè iniziativa e autonomia nell'ambito del proprio lavoro, nonché i lavoratori che, con poteri di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione e mediante apporto di competenza tecnico-pratica, svolgono compiti di guida, controllo e coordinamento di un gruppo di lavoratori, ovvero coloro i quali esplicano mansioni di particolare rilievo e complessità.

#### *Posizione organizzativa C1)*

Normativa impiegati:

- tecnico con compiti di coordinamento, di controllo e di responsabilità nell'ambito di settori produttivi con relativa manutenzione e/o di servizi;
- corrispondente commerciale con compiti di promozione, gestione ordini e spedizioni;
- tecnico che svolge ricerche sulla qualità e lo sviluppo dei nuovi prodotti;
- tecnico addetto al disegno, calcolo e applicazione di rivestimenti refrattari anche mediante l'impiego di tecniche progettative computerizzate;
- tecnico addetto allo studio e alla realizzazione di impianti produttivi e non, anche mediante l'impiego di tecniche progettative computerizzate.

Normativa qualifiche speciali:

- capoturno con apporto di competenza tecnico-pratica, iniziativa e responsabilità per la condotta e i risultati della lavorazione, che coordina un gruppo di QS;
- preposto alle prove tecnologiche complesse con interpretazione dei risultati al fine della messa a punto e sviluppo di nuove produzioni;
- operatore responsabile della sicurezza di impianti ed ecologia.

#### *Posizione organizzativa C2)*

Normativa impiegati:

- corrispondente commerciale
- amministrativo con particolare e autonoma competenza nelle operazioni di impostazione ed elaborazione della contabilità generale e/o industriale o nell'ambito dell'amministrazione del personale o tecnico-commerciale;
- addetto all'assistenza tecnica e vendita che in base a conoscenze tecniche specialistiche presta consulenza alla clientela sulla utilizzazione dei prodotti;
- programmatore operatore CED.

Normativa qualifiche speciali:

- capo squadra che partecipa all'esecuzione del lavoro con l'apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa e responsabilità della guida di un gruppo di lavoratori e dei risultati delle lavorazioni;
- tecnico con compiti di controllo e responsabilità sulla produzione o manutenzione che guida un gruppo di lavoratori o un reparto.

Normativa operai:

- meccanico che organizzando e guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa;
- elettricista che organizzando e guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia e con la responsabilità della messa a punto e delle riparazioni necessarie al buon funzionamento di tutti gli impianti elettrici ed elettronici, anche complessi, nonché con poteri di iniziativa;
- mecatronico;
- preposto alle prove tecnologiche complesse di laboratorio chimico con elaborazione autonoma quantitativa e qualitativa e/o alla preparazione, su schemi preordinati di provini e campioni delle materie prime e dei prodotti con responsabilità dei relativi controlli qualitativi e quantitativi, mediante le opportune prove;
- montatore di materiali refrattari e relative attrezzature su impianti utilizzatori che, guidando all'occorrenza altri lavoratori, partecipando anche al lavoro di squadra, svolge le proprie mansioni in assoluta autonomia con poteri di iniziativa e con la responsabilità della messa a punto e delle manutenzioni necessarie ad un corretto esercizio degli stessi;
- preposto a prove di collaudo di tutto il processo produttivo tecnico e tecnologico con responsabilità di decisione;
- addetto a linee di produzione che partecipando al lavoro di squadra, cui assicura il coordinamento, svolge le proprie mansioni in completa autonomia con responsabilità per il corretto utilizzo degli impianti, dei macchinari e della qualità dei prodotti.

#### *Posizione organizzativa C3)*

Normativa operai:

- addetto all'assistenza tecnica presso clienti con capacità di usare varie strumentazioni per il rilievo dei dati relativi all'utilizzazione dei prodotti e alla conseguente valutazione;
- addetto alla manutenzione meccanica o elettrica ed elettronica, con completa autonomia tecnica;
- addetto a una linea di produzione che partecipando al lavoro di squadra, cui assicura il coordinamento, svolge le proprie mansioni in piena autonomia con responsabilità per il corretto utilizzo degli impianti, dei macchinari e della qualità dei prodotti.

#### *Categoria D)*

Declaratoria.

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, pur con mansioni riconosciute d'ordine sia tecniche sia amministrative, siano in grado di programmare e gestire il proprio lavoro nell'espletamento di compiti di particolare fiducia e responsabilità; ovvero i lavoratori con qualifica speciale che con apporto di competenza tecnico-pratica guidano, controllano e coordinano un gruppo di lavoratori inquadrati nelle categorie inferiori o che svolgono particolari mansioni di fiducia o responsabilità; ovvero i lavoratori che in condizioni di autonomia esecutiva, eventualmente con compiti di coordinamento di persone, nell'ambito della propria mansione conducono impianti e/o macchinari particolarmente complessi ed eseguono operazioni richiedenti specifiche capacità e approfondita conoscenza tecnico-pratica acquisita con adeguata esperienza.

Appartengono inoltre a questa categoria i lavoratori che in posizione di autonomia esecutiva compiono operazioni complesse la cui esecuzione richiede rilevante capacità tecnico-pratica.

#### *Posizione organizzativa D1)*

Normativa impiegati:

- operatore CED;

- addetto all'ufficio amministrativo del personale con gestione movimenti e paghe;

- addetto ai servizi contabili, amministrativi e di reparto con autonomia esecutiva nell'ambito delle istruzioni ricevute;

- impiegato di magazzino in grado di gestire il flusso delle richieste di materiale, dei documenti di spedizione, intrattenendo rapporti funzionali con altri enti aziendali o con enti esterni.

Normativa qualifiche speciali:

- capo squadra che, con apporto di competenza tecnico-pratica, guida l'attività di un gruppo di lavoratori partecipando attivamente alla esecuzione del lavoro;

- capo usciere, capo fattorino.

Normativa operai:

- addetto alla manutenzione che, anche sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procede alla individuazione e registrazione dei guasti ed esegue interventi di aggiustaggio, riparazione, manutenzione e messa a punto di macchine e impianti in piena autonomia tecnica nel campo elettrico ed elettronico/oleodinamico e pneumatico, con rilevazione e registrazione dei dati su apposita modulistica e che all'occorrenza conduce macchine e impianti di produzione;

- addetto alla programmazione e conduzione di impianti complessi di produzione con responsabilità su parametri della qualità del prodotto eseguendo normali lavori di messa a punto di carattere correttivo per l'efficienza dell'impianto;

- addetto alla sorveglianza di linee di produzione con responsabilità di coordinamento di personale e della qualità della produzione;

- addetto alla conduzione di forni di cottura a ciclo continuo con responsabilità sulla produzione, sulla qualità e sul funzionamento dell'impianto in forma autonoma senza intervento del capo reparto;

- operatore che, scegliendo autonomamente gli strumenti per effettuare il controllo delle caratteristiche fisiche e dimensionali di parti e/o di prodotti, interpretando correttamente il disegno controlla l'idoneità del prodotto stesso e ne trasmette i dati relativi con videoterminale;

- operatore di laboratorio che esegue in autonomia esecutiva prove di routine e non, con capacità di uso di videoterminale.

#### *Posizione organizzativa D2)*

Normativa impiegati:

- addetto alle spedizioni, capace di usare il terminale per emissione di bolle o documenti validi per accompagnamento merci che svolge attività connesse con la necessità di aggiornare in tempo reale la situazione del magazzino prodotti.

Normativa operai:

- operatore addetto alla conduzione di presse dotate di impilatore automatico e/o robot o ad isole robotizzate che oltre a quanto già previsto al livello inferiore sia in grado di eseguire autonomamente il cambio dello stampo alla pressa stessa;

- operatore addetto alla conduzione contemporanea di più macchine di finitura in grado di impostare i parametri per la corretta lavorazione;

- addetto alla conduzione di forni intermittenti;

- elettricista / elettronico / meccanico con elevata capacità tecnico-pratica.

#### *Posizione organizzativa D3)*

Normativa impiegati:

- addetto ad ufficio amministrativo e/o commerciale che compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione di note di addebito e accredito, compilazione di fatture;

- addetto alla contabilità di reparto o alla raccolta e semplice elaborazione di dati statistici.

Normativa operai:



- addetto alla sorveglianza, conduzione e controllo di linee di produzione e/o impianti, senza responsabilità sul personale, in grado di svolgere analisi qualitative, inserimento dati, regolazione dell'impianto e interventi specifici di manutenzione;
- addetto al ricevimento e distribuzione di materiali di consumo e attrezzature che, oltre a mansioni di porgitore, è in grado di effettuare tutte le operazioni contabili di carico e scarico;
- addetto alla programmazione, conduzione, controllo e regolazione di macchine automatiche dotate di strumentazione elettronica e/o lettore ottico;
- addetto al controllo e conduzione degli impianti di preparazione degli impasti con responsabilità sui risultati qualitativi del prodotto;
- addetto al controllo qualità che secondo metodi standardizzati esegue determinazioni analitiche su materie prime e prodotti;
- attrezzista-aggiustatore e/o costruttore che in condizioni di autonomia esecutiva, costruisce, assembla, mette a punto o ripara stampi complessi e/o macchinari o impianti anche sulla base di schemi e disegni costruttivi.

*Categoria E)*  
Declaratoria.

Appartengono a questa categoria i lavoratori cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedano: conoscenze specifiche che si possono apprendere anche attraverso il necessario tirocinio, nonché in possesso di capacità tecnico-pratiche per compiere correttamente i lavori e le operazioni affidate, in base a metodi e procedure predeterminate.

*Posizione organizzativa E1)*  
Normativa operai:

- elettricista con conoscenze di elettronica;
- meccanico con conoscenza di oleodinamica e pneumatica;
- carrellista di reparto spedizioni con conoscenza delle varie tipologie, formati e qualità dei prodotti;
- pressatore che svolge anche attività e prove di autocontrollo, della produzione (peso volume, controllo dimensionale e ponderale) conoscenza e uso dei normali mezzi di controllo con apparecchiature o macchine dotate di tastiere e/o monitor.

*Posizione organizzativa E2)*  
Normativa operai:

- addetto all'impilamento di refrattari su carrelli per forno;
- addetto a carico e scarico di macchine automatiche con svolgimento di normali operazioni di controllo manuale e visivo;
- pressatore in grado di svolgere tutte le operazioni necessarie al corretto funzionamento dell'impianto, compreso il normale controllo qualitativo del materiale;
- addetto a prove semplici di routine con uso di videoterminale per la trasmissione dei dati di risulta;
- addetto all'allestimento di ordini di spedizione con conoscenza di varie tipologie di prodotto e capacità di uso di videoterminale per aggiornare la situazione di magazzino;
- addetto scarico e cernita materiale, che su indicazioni o schemi stabiliti esegue anche operazioni di stoccaggio e/o preparazione materiali e prodotti;
- addetto alla conduzione di carrelli translevatori semoventi con conduttore a bordo che compie operazioni di stivaggio;
- addetto alle pale o escavatori meccanici;
- autista;
- addetto alle manutenzioni e alle riparazioni;
- operatore su macchine utensili di officina non complesse;
- elettricista;
- fattorino.

*Categoria F)*  
Declaratoria.

Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedono il possesso di normale capacità pratica e normali cognizioni tecniche non legate al ciclo di produzione.

Posizione organizzativa F)

Normativa operai:

- lavoratore in addestramento per categorie superiori;
- addetto alle pulizie;

- addetto a mansioni di semplice attesa e custodia;

- addetto a manovalanza generica.

TABELLA ECONOMICA

CERAMICA

Livelli	Minimial 01-07-2014	Minimi dal 01-01-2015		Minimi dal 01-01-2016	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
A1	2.174,45	53,71	2.228,16	55,04	2.283,20
81	2.026,83	50,06	2.076,89	51,30	2.128,19
82	1.911,31	47,21	1.958,52	48,38	2.006,90
C1	1.764,50	43,58	1.808,08	44,66	1.852,75
C2	1.728,91	42,70	1.771,61	43,76	1.815,38
C3	1.683,92	41,59	1.725,51	42,62	1.768,13
1	1.643,11	40,58	1.683,69	41,59	1.725,28
2	1.546,99	38,21	1.585,20	39,15	1.624,35
3	1.514,28	37,40	1.551,68	38,33	1.590,01
E1	1.461,61	36,10	1.497,71	36,99	1.534,71
E2	1.404,87	34,70	1.439,57	35,56	1.475,13
F	1.329,86	32,85	1.362,71	33,66	1.396,36